

**ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
«Научно-исследовательский институт
точного машиностроения»**

УТВЕРЖДЕН
решением
Совета Директоров ОАО НИИТМ
от «31» марта 2016 г.
(Протокол №152,
дата составления протокола 01.04.2016 г.)

КОДЕКС ЭТИКИ
Открытого акционерного общества НИИТМ
№ АУ - 21.1

Паспорт документа

Тип документа:	<input checked="" type="checkbox"/>	Общего пользования	Версия:	1.0
	<input type="checkbox"/>	Конфиденциальный	Дата версии:	__ . __ . 20__ г.
Вводится:	<input checked="" type="checkbox"/>	впервые		
	<input type="checkbox"/>	взамен:		
Срок действия	<input checked="" type="checkbox"/>	постоянный		
	<input type="checkbox"/>	временный до «__» 20__ г.		
Периодичность пересмотра	По мере необходимости			
Ответственный разработчик:	Начальник административного управления ОАО НИИТМ Моисеенко Владимир Петрович, тел. 8(495)229-75-05 (вн.75-05)			
Область применения:	ОАО НИИТМ			
Владелец процесса:	Начальник административного управления ОАО НИИТМ Моисеенко Владимир Петрович			
Предназначение:	Все сотрудники ОАО НИИТМ			

Москва, 2016 г.

**ОБРАЩЕНИЕ
ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ОАО НИИТМ**

Уважаемые коллеги!

ОАО НИИТМ уделяет пристальное внимание этике ведения бизнеса в отношениях с органами власти, деловыми партнерами, акционерами и работниками.

В целях внедрения и реализации лучших международных и российских стандартов корпоративного управления в настоящем Кодексе Этики сформулированы и закреплены базовые принципы коллективного и индивидуального поведения, которые работники ОАО НИИТМ обязаны соблюдать в повседневной работе и при реализации проектов во всех странах мира.

Кодекс Этики отражает позицию руководства ОАО НИИТМ в отношении фундаментальных ценностей корпоративной культуры и социальной ответственности. Кодекс Этики разработан с учетом основных этических норм и принципов Организации Объединенных Наций, Всемирного Совета предпринимателей по устойчивому развитию (WBCSD), Российского Кодекса предпринимательской этики (ТПП РФ, 1998 г.), Хартии корпоративной деловой этики (РСПП, 2003 г.), Кодекса корпоративного поведения (ФКЦБ, 2002 г.), а также положений Кодекса Этики ОАО АФК «Система», Кодекса Этики ОАО «РТИ».

В тех случаях, когда Кодекс Этики устанавливает более высокие стандарты поведения, чем применимое законодательство или обычная деловая практика, работники ОАО НИИТМ должны придерживаться норм, правил, требований и принципов, закрепленных в настоящем Кодексе Этики.

Соблюдение деловой этики укрепляет репутацию ОАО НИИТМ и обеспечивает устойчивое развитие в будущем. Именно поэтому соблюдение Кодекса Этики должно стать приоритетом для всех работников.

Генеральный директор ОАО НИИТМ

В.В. Одинокоев

Содержание

1. НАЗНАЧЕНИЕ КОДЕКСА ЭТИКИ.....	4
2. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ.....	4
3. РУКОВОДЯЩИЕ ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ ОБЩЕСТВА.....	5
4. ИНФОРМИРОВАНИЕ, ОБУЧЕНИЕ И МОНИТОРИНГ.....	5
5. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ОБЩЕСТВА И РАБОТНИКОВ.....	6
6. ПОДХОД К РЕАЛИЗАЦИИ ЭТИЧЕСКИХ ПРИНЦИПОВ ОБЩЕСТВА.....	8
6.1. Уважение законных прав и интересов всех акционеров и партнеров Общества, своевременное и достоверное раскрытие информации.....	8
6.2. Предотвращение коррупции.....	9
6.3. Добросовестная конкуренция.....	10
6.4. Взаимодействие с органами государственной власти и государственными служащими.....	11
6.5. Соблюдение правил работы с инсайдерской информацией Общества и недопустимости инсайдерских сделок.....	11
6.6. Выявление и урегулирование Конфликтов интересов.....	12
6.7. Соразмерность представительских расходов и деловых подарков.....	15
6.8. Защита конфиденциальной информации.....	16
6.9. Использование имущества Общества.....	17
7. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ ОПОВЕЩЕНИЯ О НЕДОСТАТКАХ «ЕДИНАЯ ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ».....	17
8. ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ.....	17
9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ (НЕНАДЛЕЖАЩЕЕ ИСПОЛНЕНИЕ) КОДЕКСА ЭТИКИ.....	17
10. ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	18

1. НАЗНАЧЕНИЕ КОДЕКСА ЭТИКИ

- 1.1. Настоящий Кодекс Этики ОАО НИИТМ (далее – Кодекс Этики) является базовым документом ОАО НИИТМ (далее также – Общество), определяющим:
 - 1.1.1. Ключевые нормы, правила, требования и принципы, направленные на формирование единых этических стандартов деятельности Общества и его работников в отношении ключевых бизнес-процессов Общества, а также во взаимоотношениях с государственными служащими, деловыми партнерами, акционерами, средствами массовой информации.
 - 1.1.2. Обязанность членов Совета директоров, генерального директора, работников Общества независимо от занимаемой должности знать и соблюдать принципы и требования Кодекса Этики.
 - 1.1.3. Порядок ознакомления работников Общества с требованиями Кодекса Этики.
 - 1.1.4. Процедуры мониторинга соблюдения работниками Общества норм, правил, требований и принципов Кодекса Этики.
 - 1.1.5. Порядок информирования руководства Общества о выявленном или вероятном несоблюдении Кодекса Этики.
 - 1.1.6. Ответственность работников Общества за несоблюдение Кодекса Этики.
- 1.2. Кодекс Этики разработан в соответствии с законодательством Российской Федерации, Кодексом Этики ОАО «РТИ», Уставом и другими внутренними документами Общества с учетом применимых законов, требований регуляторов рынка ценных бумаг, общепризнанных принципов и норм международного права, а также лучших практик в данной области.

2. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

- 2.1. Кодекс Этики отражает приверженность Общества и его руководства высоким этическим стандартам ведения открытого и честного бизнеса, призванным обеспечить совершенствование корпоративной культуры, следование лучшим практикам корпоративного управления и поддержание деловой репутации Общества на должном уровне.
- 2.2. Все работники Общества должны руководствоваться настоящим Кодексом Этики и неукоснительно соблюдать его принципы и требования в повседневной работе и при реализации любых проектов Общества.
- 2.3. Документы Общества, в том числе регулирующие отношения с органами власти, деловыми партнерами, акционерами и работниками Общества, разрабатываются и утверждаются с учетом принципов и требований настоящего Кодекса Этики.
- 2.4. Отдельные положения Кодекса Этики и порядок их реализации более подробно раскрываются во внутренних документах Общества, в том числе политиках, кодексах, регламентах, положениях, должностных инструкциях, а также трудовых договорах работников Общества.
- 2.5. Принципы и требования Кодекса Этики распространяются на все аспекты деятельности и бизнес-процессы Общества, в том числе в следующих областях:
 - 2.5.1. Уважение законных прав и интересов акционеров и инвесторов Общества, своевременное и достоверное раскрытие информации;
 - 2.5.2. Предотвращение коррупции.
 - 2.5.3. Добросовестная конкуренция.
 - 2.5.4. Взаимодействие с органами власти и государственными и муниципальными служащими.

- 2.5.5. Соблюдение правил работы с инсайдерской информацией и недопустимость инсайдерских сделок.
- 2.5.6. Выявление и урегулирование конфликта интересов.
- 2.5.7. Соразмерность представительских расходов и деловых подарков.
- 2.5.8. Защита конфиденциальной информации.
- 2.5.9. Использование имущества Общества.
- 2.5.10. Взаимное уважение и взаимопомощь работников Общества.

3. РУКОВОДЯЩИЕ ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ ОБЩЕСТВА

- 3.1. **Доверие:** за время своего существования Обществу удалось завоевать доверие контрагентов и клиентов, построив со своими акционерами, инвесторами и работниками дружественные партнерские отношения, которые Общество твердо намерено сохранять, укреплять и развивать в дальнейшем.
- 3.2. **Открытость:** прозрачная информационная политика Общества не только гарантирует право всех заинтересованных лиц на получение достоверной и актуальной информации о деятельности Общества, но также является одной из важнейших составляющих нашей корпоративной культуры.
- 3.3. **Уважение к людям:** кадровая политика Общества выражается в предоставлении равных возможностей всем работникам независимо от их национальной и религиозной принадлежности, политических взглядов, личных убеждений, пола, образа жизни и возраста.
- 3.4. **Профессионализм:** Общество принимает все решения на основе должным образом проверенных данных и на основании профессионально обоснованных суждений.
- 3.5. **Беспристрастность и объективность:** все решения Общества, в том числе выбор контрагентов, партнеров, формулирование условий взаимодействия с ними, кадровые и административные решения осуществляется на прозрачных, справедливых рыночных условиях без необоснованных преференций или предубеждений, а также на основании профессионально обоснованных суждений.
- 3.6. **Отказ от коррупции и недобросовестной конкуренции:** Общество воздерживается от участия в неэтичной, незаконной или несправедливой деятельности, а также прилагает усилия и принимает меры, чтобы партнеры по бизнесу, контрагенты, работники Общества придерживались тех же высоких этических стандартов в деловых отношениях.

4. ИНФОРМИРОВАНИЕ, ОБУЧЕНИЕ И МОНИТОРИНГ

- 4.1. Требования настоящего Кодекса доводятся до сведения всех работников Общества при приеме на работу под роспись, а также размещаются в открытом доступе на официальном сайте Общества для свободного ознакомления.
- 4.2. Для обеспечения надлежащего понимания и выполнения работниками требований Кодекса Этики Административное управление Общества обеспечивает проведение тренингов, семинаров и подготовку обучающих материалов для работников Общества по вопросам соблюдения Кодекса Этики.
- 4.3. Все работники Общества в обязательном порядке проходят обучение по вопросам соблюдения Кодекса Этики не реже одного раза в два-три года, а также в случае значительного изменения действующего Кодекса Этики и/или применимого законодательства.

- 4.4. В Обществе введена обязательная этическая аттестация, включающая заполнение и анализ Декларации по «Этике и конфликту интересов» (см. Приложение) для должностных лиц непосредственного подчинения генеральному директору Общества.
- 4.5. Должностные лица непосредственного подчинения генеральному директору Общества при приеме на работу, ежегодно или по мере возникновения конфликтов интересов в течение отчетного года, обязаны заполнять Декларации по «Этике и конфликту интересов» и передавать их в Административное управление Общества (далее – АУ).
- 4.6. АУ анализирует полученные Декларации по «Этике и конфликту интересов» и по результатам составляет отчет, включающий заявленные случаи конфликта интересов и предлагаемые меры по урегулированию таких конфликтов.
- 4.7. Отчет направляется на ознакомление генеральному директору Общества – для принятия решений по урегулированию приведенных в отчете случаев конфликта интересов.
- 4.8. Работникам Общества, при наличии соответствующего решения генерального директора, в течение одного месяца после получения решения необходимо принять все меры по разрешению конфликта интересов.
- 4.9. Общество соблюдает применимые требования законодательства в отношении конфиденциальности информации, указываемой работниками Общества в Декларации по «Этике и конфликту интересов».
- 4.10. ОВКиА ОАО «НИИМЭ и Микрон» периодически проводит проверки соблюдения требований применимого законодательства и внутренних документов Общества, в том числе принципов и требований, установленных настоящим Кодексом Этики.

5. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ОБЩЕСТВА И РАБОТНИКОВ

- 5.1. Руководство Общества несет ответственность за формирование этических стандартов, а также обеспечивает условия, при которых работники и контрагенты Общества имеют возможность знать и понимать основные принципы Кодекса Этики и видеть, как эти принципы реализуются на практике в поведении работников Общества.
- 5.2. Общество строит отношения с работниками на основе общности целей, взаимного уважения, долгосрочного партнерства, учета обоюдных интересов, добросовестности, непредвзятости и принимает на себя следующие обязательства перед работниками:
 - 5.2.1. Соблюдать трудовое законодательство Российской Федерации и условия трудовых договоров.
 - 5.2.2. Уважать права человека и свободу личности.
 - 5.2.3. Поддерживать атмосферу дружелюбия, взаимопонимания и стабильности.
 - 5.2.4. Не допускать любые формы дискриминации или притеснения.
 - 5.2.5. Обеспечивать достойный уровень оплаты и охраны труда.
 - 5.2.6. Создавать условия для безопасной и продуктивной работы.
 - 5.2.7. Поощрять за успехи и высокие трудовые достижения.
 - 5.2.8. Принимать объективные кадровые решения исходя из результатов работы.
 - 5.2.9. Предоставлять возможности профессионального и личностного роста.
 - 5.2.10. Учитывать мнение работников Общества и организовывать каналы обратной связи.
 - 5.2.11. Поддерживать инициативы по повышению эффективности бизнес-процессов.
 - 5.2.12. Развивать и совершенствовать системы обучения и мотивации.
 - 5.2.13. Реагировать на предложения, идеи, требования и жалобы.

- 5.2.14. Предотвращать несанкционированное распространение персональных данных.
- 5.3. Все работники Общества обязаны соблюдать следующие этические принципы и нормы:
- 5.3.1. Выполнять требования законодательства и внутренних документов Общества.
- 5.3.2. Заботиться о репутации Общества и в профессиональной деятельности руководствоваться его интересами.
- 5.3.3. Воздерживаться от недобросовестных методов конкурентной борьбы и ведения дел.
- 5.3.4. Придерживаться принципа неприятия коррупции в любых формах и проявлениях.
- 5.3.5. Демонстрировать личный пример этичного поведения.
- 5.3.6. Быть честными и порядочными в деловых и личных отношениях.
- 5.3.7. Относиться к коллегам и контрагентам Общества уважительно и вежливо.
- 5.3.8. Не ущемлять личное достоинство подчиненных и коллег.
- 5.3.9. Не допускать необоснованных или несправедливых кадровых решений.
- 5.3.10. Пресекать любые действия, сомнительные с правовой и этической точек зрения.
- 5.3.11. Не использовать в личных целях служебное положение, конфиденциальную информацию, материальные и нематериальные активы Общества.
- 5.3.12. Не вводить коллег и деловых партнеров Общества в заблуждение, не предоставлять недостоверную или непроверенную информацию.
- 5.3.13. Принимать решения только после всестороннего и тщательного изучения ситуации с учетом социальной ответственности перед обществом и государством.
- 5.3.14. Своевременно выполнять поручения руководства, реагировать на вопросы коллег, контрагентов.
- 5.3.15. Заботиться о постоянном повышении своего профессионализма и квалификации.
- 5.3.16. Выполнять свои должностные обязанности максимально эффективным образом.
- 5.3.17. Учитывать интересы всех заинтересованных в деловых отношениях сторон.
- 5.3.18. Делиться опытом и информацией с коллегами и подчиненными.
- 5.3.19. Выполнять поручения руководителей и просьбы коллег пунктуально и в срок.
- 5.3.20. Воздерживаться от действий или бездействия, вызывающих конфликт интересов.
- 5.3.21. Стремиться к поиску компромиссов и дружественному урегулированию споров.
- 5.3.22. Сообщать руководству об имущественных и репутационных рисках Общества.
- 5.3.23. Избегать решений, влекущих неоправданные сокращения занятости в Обществе.
- 5.3.24. Использовать собственное рабочее время и время своих коллег рационально.
- 5.4. Для развития корпоративной культуры и содействия соблюдению принципов, изложенных в настоящем Кодексе Этики, руководство Общества должно:
- 5.4.1. Быть примером в соблюдении применимого законодательства и норм деловой этики в ежедневной деятельности Общества и при принятии решений.
- 5.4.2. Следить за тем, чтобы работники понимали и выполняли требования настоящего Кодекса Этики.
- 5.4.3. Сообщать о несоблюдении или потенциально возможном несоблюдении применимого законодательства и этических норм.
- 5.5. Каждый работник Общества обязан ознакомиться с настоящим Кодексом Этики и пройти соответствующее обучение в порядке и сроки, устанавливаемые АУ, а также информировать руководство Общества о любом факте несоблюдения принципов Кодекса Этики другими работниками или контрагентами Общества.
- 5.6. Работник Общества не будет подвергаться каким-либо наказаниям или преследованиям, если он инициирует или обсуждает вопросы этики со своими коллегами и руководителями, и может быть уверен в гарантиях конфиденциальности.

6. ПОДХОД К РЕАЛИЗАЦИИ ЭТИЧЕСКИХ ПРИНЦИПОВ ОБЩЕСТВА

6.1. Уважение законных прав и интересов всех акционеров и партнеров Общества, своевременное и достоверное раскрытие информации

- 6.1.1. При принятии решений члены Совета директоров, генеральный директор должны в равной степени учитывать права и стремиться соблюдать баланс интересов всех акционеров и партнёров Общества, отношения с которыми строятся на основе доверия и взаимного уважения.
- 6.1.2. Ключевыми принципами взаимодействия с акционерами и партнёрами являются соблюдение высоких стандартов корпоративного управления, информационная открытость и достоверность отчетности Общества, подразумевающие предоставление всем акционерам и инвесторам равных возможностей, включая защиту их прав и своевременный доступ к информации.
- 6.1.3. В целях поддержания в Обществе высоких стандартов корпоративного управления общим собранием акционеров и Советом директоров утверждены документы, определяющие порядок принятия решений и полномочия органов управления и контроля Общества.
- 6.1.4. В целях предоставления всем акционерам и другим заинтересованным лицам свободного и равного доступа к информации, Общество организует своевременное и достоверное публичное раскрытие инсайдерской информации согласно требованиям применимого законодательства.
- 6.1.5. В целях предоставления всем акционерам и другим заинтересованным лицам свободного и равного доступа к информации об Обществе, Общество организует своевременное и достоверное публичное раскрытие существенных фактов и значимых сведений о своей деятельности и финансовых результатах согласно требованиям применимого законодательства и правилам регуляторов рынка ценных бумаг. При необходимости, Общество выпускает пресс-релизы и организует конференции с участием аналитиков и представителей СМИ.

Обязанности работников Общества:

- 6.1.6. Работники Общества при принятии управленческих решений и участии в работе органов управления Общества должны соблюдать нормы и требования применимого законодательства, а также внутренних нормативных документов Общества.
- 6.1.7. Работники Общества, владельцы бизнес-процессов обязаны сообщать генеральному директору обо все известных фактах и событиях, которые подлежат раскрытию.
- 6.1.8. Работникам Общества, не имеющим полномочий по взаимодействию со СМИ и/или регуляторами, запрещается осуществлять прямые и опосредованные контакты со СМИ по любым вопросам, связанным с деятельностью Общества, в том числе давать какие-либо комментарии, делать какие-либо заявления от лица Общества или от себя лично в качестве работника Общества без предварительного согласования генеральным директором.
- 6.1.9. При взаимодействии со СМИ, инвестиционным сообществом и регуляторами все работники Общества и структурные подразделения руководствуются внутренними нормативными документами Общества, касающимися работы с информацией и ее раскрытием, в том числе документами, регламентирующими правила обращения с информацией, представляющей коммерческую тайну.

6.2. Предотвращение коррупции

- 6.2.1. Общество строго придерживается принципа неприятия коррупции в любых формах и проявлениях (принцип «нулевой толерантности»), в том числе во взаимодействии с акционерами, контрагентами, представителями органов власти, самоуправления и другими лицами, при осуществлении повседневной деятельности и реализации проектов в любой из сфер деятельности и областей бизнес - присутствия Общества.
- 6.2.2. Антикоррупционная политика Общества базируется на следующих основных принципах:
- (а) Формирование руководством Общества стандартов этичного поведения на личном примере;
 - (б) Проведение периодической оценки коррупционных рисков;
 - (в) Внедрение, соблюдение и совершенствование антикоррупционных процедур;
 - (г) Осуществление проверки благонадежности контрагентов;
 - (д) Информирование и обучение работников Общества;
 - (е) Реализация мониторинга и контроля.
- 6.2.3. За несоблюдение норм применимого законодательства о противодействии коррупции и/или антикоррупционной политики Общества к любому работнику Общества могут быть применены меры ответственности, предусмотренные применимым законодательством, настоящим Кодексом Этики и другими внутренними документами Общества.

Как это реализовано в Обществе

- 6.2.4. В соответствии с внутренними нормативными документами Общества:
- (а) Общество не финансирует благотворительные и спонсорские проекты в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах Общества;
 - (б) Общество не финансирует организации и движения в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах Общества;
 - (в) Общество воздерживается от оплаты любых расходов за государственных служащих и их близких родственников (или в их интересах) в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах Общества, в том числе расходов на транспорт, проживание, питание, развлечения, PR-кампании и т.п., или получение ими за счёт Общества иной выгоды;
 - (г) Общество прилагает разумные усилия и принимает меры, чтобы минимизировать риски деловых отношений с неблагонадежными контрагентами и вовлечения Общества и (или) его работников и (или) членов органов управления в коррупционные действия. Для этих целей Общество проводит изучение деловой репутации и благонадежности контрагентов; включает антикоррупционные оговорки в договоры, контракты, письма, иные документы, в том числе закрепляющие отношения с деловыми партнерами Общества;
 - (д) Общество проводит изучение деловой репутации и благонадежности кандидатов на вакантные должности Общества. При приеме на работу каждый работник Общества обязан ознакомиться (под роспись) с внутренними нормативными документами Общества;
 - (е) Общество организует периодическое обучение всех работников по вопросам этики и принятым в Обществе антикоррупционным процедурам и применимому антикоррупционному законодательству, кроме того, проводит ежегодную этическую аттестацию работников высшего и среднего звена Общества;
 - (ж) В Обществе функционирует Программа оповещения о недостатках «ЕДИНАЯ ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ».
- 6.2.5. Общество проводит регулярный мониторинг выполнения требований антикоррупционных процедур всеми работниками Общества.
- При выявлении нарушений проводится служебное расследование и разрабатываются меры по предотвращению аналогичных ситуаций в будущем.

Обязанности работников Общества

- 6.2.6. Работники Общества должны соблюдать нормы российского антикоррупционного законодательства, в том числе установленные Уголовным кодексом Российской Федерации, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, Федеральным законом Российской Федерации от 25.12.2008 №73-ФЗ «О противодействии коррупции» и иными нормативными актами Российской Федерации в области противодействия коррупции. Работники Общества также обязаны соблюдать антикоррупционное законодательство стран присутствия, основными требованиями которых являются запрет дачи взяток, запрет получения взяток, запрет коммерческого подкупа и запрет посредничества во взяточничестве.
- 6.2.7. Работники Общества должны соблюдать нормы, содержащиеся во внутренних документах Общества, направленные на предотвращение и минимизацию коррупционных рисков.
- 6.2.8. Работники Общества должны сообщать обо всех рисках и фактах коррупции своему непосредственному руководителю или по информационным каналам Программы оповещения о недостатках «ЕДИНАЯ ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ».

6.3. Добросовестная конкуренция

- 6.3.1. Общество строит отношения с конкурентами на принципах обоюдного уважения, воздерживается от недобросовестной конкуренции, неэтичных методов получения конкурентных преимуществ и злоупотребления положением, стараясь урегулировать возможные разногласия путем добросовестных переговоров и обоюдовыгодных решений.
- 6.3.2. При заключении договоров Общество стремится справедливо распределять риски между сторонами и воздерживается от включения в договоры положений, необоснованно ограничивающих конкуренцию.

Как это реализовано в Обществе

- 6.3.3. Общество не предоставляет СМИ:
- (а) Необоснованные негативные комментарии о деятельности конкурентов Общества и деловых партнеров;
 - (б) Недостоверные данные о деятельности Общества.
- 6.3.4. В соответствии с внутренними нормативными документами Общества, регулирующими закупочную деятельность, принципами Общества в области закупок являются:
- (а) Принцип конкуренции - реализуется через выполнение процедур, направленных на создание разумного уровня конкуренции среди потенциальных поставщиков;
 - (б) Принцип экономической целесообразности - реализуется через оценку необходимости закупки с точки зрения экономической целесообразности на любом этапе закупочной деятельности;
 - (в) Принцип открытости в отношениях с поставщиками - реализуется через использование открытых конкурентных процедур, как приоритетной формы закупок;
 - (г) Принцип прозрачности процедуры закупки - реализуется через возможность мониторинга и контроля закупочной деятельности на любом ее этапе;
 - (д) Принцип соблюдения основополагающих положений и требований антикоррупционной политики Общества - реализуется через включение антикоррупционных оговорок в договоры, контракты, письма, иные документы, закрепляющие, в том числе отношения с деловыми партнерами Общества.

Обязанности работников Общества

6.3.5. Работники Общества обязаны избегать заявлений, порочащих деловую репутацию компаний - конкурентов и деловых партнеров - не должны необоснованно критиковать их действия, продукцию и услуги.

6.3.6. При осуществлении закупочной деятельности работники Общества должны руководствоваться соответствующими локальными нормативными актами Общества.

6.4. Взаимодействие с органами власти и государственными и/или муниципальными служащими

6.4.1. Общество и его работники стремятся строить и поддерживать конструктивные, открытые и максимально прозрачные отношения с органами власти и государственными или муниципальными служащими в формате, не допускающем конфликтов интересов.

6.4.2. Общество воздерживается от подарков и оплаты любых расходов за государственных или муниципальных служащих и их близких родственников (или в их интересах) в целях получения коммерческих преимуществ в конкретных проектах Общества, в том числе расходов на транспорт, проживание, развлечения, PR-кампании и т.п.

Как это реализовано в Обществе

6.4.3. Основные принципы, порядок оплаты и лимиты представительских расходов, включая порядок отчетности по представительским расходам в пользу государственных или муниципальных служащих, а также порядок предоставления им деловых подарков закреплены в соответствующих локальных нормативных актах Общества.

6.4.4. Основные принципы и порядок организации корпоративных мероприятий, в том числе с участием государственных или муниципальных служащих, описаны в соответствующих внутренних нормативных документах Общества.

Обязанности работников Общества

6.4.6. При взаимодействии с органами власти и государственными или муниципальными служащими работникам Общества необходимо следовать требованиям внутренних нормативных документов Общества.

6.5. Соблюдение правил работы с инсайдерской информацией Общества и недопустимость инсайдерских сделок

6.5.1. Работникам Общества строго запрещается лично или через представителей совершать сделки с ценными бумагами Общества на основе инсайдерской информации или передавать ее третьим лицам, иначе как по принципу служебной необходимости.

Как это реализовано в Обществе

6.5.2. Для минимизации риска инсайдерских сделок Общество ведет и регулярно обновляет список лиц, имеющих доступ к инсайдерской информации (далее - «Список инсайдеров»).

6.5.3. Работники Общества, планирующие в любое время совершить сделку(-ки) с ценными бумагами Общества обязаны уведомлять Секретаря Совета Директоров (Корпоративного секретаря) о намерении совершить такую сделку(-ки), а также о факте совершения сделки(-ок).

Обязанности работников Общества

6.5.4. При создании, получении, переработке или передаче любых документов (в том числе посредством электронной почты) каждый работник Общества обязан анализировать, есть ли в них инсайдерская информация.

- 6.5.5. Работники Общества обязаны не раскрывать инсайдерскую информацию, иначе как по принципу служебной необходимости, и при соблюдении определенных правил, ограничений и условий, указанных в нормативных документах Общества.
- 6.5.6. Работники Общества обязаны хранить документы с инсайдерской информацией только на зарегистрированных в Обществе носителях и только в защищенных местах.
- 6.5.7. Все работники Общества, работающие с договорами, сделками, проектами и т.п., обязаны:
- а) отслеживать передачу инсайдерской информации контрагентам, при подготовке, заключении и исполнении договоров/сделок/проектов, по которым они являются ответственными исполнителями или о которых им стало известно;
 - б) незамедлительно сообщать в руководству Общества информацию о статусе предоставления инсайдерской информации контрагенту(-ам), по договорам/сделкам/проектам в установленном формате;
 - в) ежемесячно подтверждать текущий статус предоставления инсайдерской информации контрагенту(-ам), по договорам/сделкам/проектам, по которым он(она) является ответственным исполнителем.

6.6. Выявление и урегулирование конфликтов интересов

- 6.6.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации, внутренними нормативными документами Общества и трудовыми договорами работников Общества, работники Общества обязаны при выполнении своих трудовых функций и должностных обязанностей действовать в интересах Общества добросовестно и разумно. Одним из ключевых условий добросовестного выполнения работниками Общества своих трудовых функций и должностных обязанностей является отсутствие у них конфликта интересов.
- 6.6.2. Конфликт интересов возникает или может возникать, когда личные интересы какого-либо работника Общества, включая финансовые, родственные, дружеские или иные, влияют или могут повлиять на добросовестное исполнение им своих должностных обязанностей и/или привести к использованию своего служебного положения в Обществе в целях получения выгоды или преимуществ для себя или иных лиц в связи с несовпадением интересов с интересами Общества. Например, когда работники Общества:
- (а) могут использовать свое должностное положение в Обществе для получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества, иных благ или услуг (включая путешествия, отдых, лечение, посещение развлекательных мероприятий и т.п. или выгоды, выражающейся в достижении личных целей, даже если такая выгода не влечет получение материальной выгоды) для себя, своих близких родственников*, друзей и/или иных лиц;
 - (б) могут использовать в личных целях деловые возможности, активы, имущество и/или информацию Общества;
 - (в) конкурируют с Обществом, включая, конкуренцию по сделкам и проектам, в личных интересах или интересах близких родственников, друзей или третьих лиц;
 - (г) имеют значительное участие** (в форме собственности или на ином праве в отношении долей или акций, или т.п.) в организации, являющейся конкурентом Общества или стороной в значимом судебном или арбитражном споре с Обществом;
 - (д) имеют значительное участие (в форме собственности или на ином праве в отношении долей или акций, или т.п.) в организации, являющейся контрагентом Общества, если в силу своего должностного положения работники Общества имеют возможность принимать решения или оказывать влияние на принятие решений в отношении такого контрагента;
 - (е) являются работником, консультантом, агентом, представителем, услугодателем, руководителем, в т.ч. единоличным исполнительным органом, членом органов управления или комитета организации-контрагента и/или конкурента и/или стороны в значимом судебном или арбитражном споре с Обществом, либо иной организации, интересы

которой с существенной вероятностью могут вступить в конфликт с интересами Общества;

(ж) получают кредиты или гарантии по личным обязательствам на нерыночных условиях от какой-либо компании или заключают какие-либо финансовые сделки с какой-либо компанией, являющейся контрагентом или конкурентом Общества, либо стороной в значимом судебном или арбитражном споре с Обществом***;

(з) получают заемные средства от Общества на нерыночных условиях, а также осуществляют любые другие действия, нарушающие действующую в Обществе систему мотивации, без получения предварительного одобрения уполномоченных органов или генерального директора Общества;

(и) получают заемные средства от Общества на рыночных условиях, если целью такого займа является поддержка или развитие работником Общества собственного бизнеса, не входящего в периметр Группы компаний и не связанного с Обществом какими-либо деловыми отношениями;

(к) являются или являлись в течение 2-х предшествующих лет государственным/муниципальным служащим, должностным лицом органа власти или работником организации с превалирующими государственным/муниципальным участием или работником организации, в которой государство или муниципальное образование обладает правом золотой акции;

(л) участвуют в коммерческой и/или хозяйственной деятельности, которая может негативно повлиять на выполнение работником своих должностных обязанностей, или которая влечет использование, к выгоде стороннего лица, активов и ресурсов Общества, инсайдерской информации и конфиденциальной информации, полученной при работе в Обществе;

(м) имеют в подчинении в Обществе близких родственников и/или сами находятся у них в подчинении;

(н) принимают решения, либо могут оказать влияние на принятие решений по сделкам с контрагентами, с которыми работника Общества связывают личные, деловые или иные интересы и отношения (включая работу в организации-контрагенте в предшествующие годы);

(о) осуществляют собственные операции с ценными бумагами, финансовыми инструментами, валютой или товарами с использованием инсайдерской или другой конфиденциальной информации, полученной при работе в Обществе;

(п) совмещают исполнительные и контрольные функции в Обществе, позволяющие использовать свои должностные обязанности с целью получения личной выгоды;

(р) иницируют, согласуют или участвуют в процедуре приема на работу в Общество, определения должностных обязанностей, премирования, повышения заработной платы, предоставления льгот, материальной помощи и т.п. для своих близких родственников.

Как это реализовано в Обществе

6.6.3. Общество, используя законные способы, осуществляет мониторинг, выявление и урегулирование ситуаций, которые являются или могут являться конфликтом интересов, и вправе требовать от работников Общества урегулирования таких ситуаций, если они создают угрозу интересам и/или репутации Общества, влиять на надлежащее и добросовестное исполнение трудовых обязанностей работниками, могут быть причиной коррупционных рисков.

*под близкими родственниками понимаются родители, супруг(а), дети, полнородные и неполнородные братья и сестры, усыновители и усыновленные.

** под Значительным участием для целей настоящего Кодекса понимается, в том числе (i) владение более 2% акций или (ii) инвестиция в капитал в размере более 5% от общей стоимости имущества сотрудников.

*** этот пример не распространяется на сделки сотрудников с кредитными организациями, брокерскими фирмами или другими финансовыми учреждениями, осуществляемыми на рыночных условиях в процессе обычной хозяйственной деятельности.

- 6.6.4. Для должностных лиц непосредственного подчинения генеральному директору Общества, в том числе при приеме на работу, проводится этическая аттестация путем заполнения ими Деклараций по «Этике и конфликту интересов» (см. Приложение) для сбора и анализа сведений о признаках отсутствия или наличия у них конфликта интересов и соблюдению положений настоящего Кодекса Этики в течение отчетного периода.
- 6.6.5. Во всех случаях урегулирование конфликта интересов осуществляется Обществом с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации, с учетом баланса интересов Общества и его работников.

Обязанности работников Общества

- 6.6.6. Работники Общества обязаны минимизировать риски конфликта интересов, в том числе, избегать ситуаций, при которых возникает или может возникнуть:
- (а) противоречие между личными интересами работника и интересами Общества;
 - (б) использование работниками своего служебного положения в Обществе в целях получения выгоды или преимуществ для себя, своих родственников, друзей или иных лиц;
 - (в) обстоятельства, влияющие на добросовестное и беспристрастное исполнение работниками своих должностных обязанностей в Обществе.
- 6.6.7. Работники Общества при принятии решений по вопросам, возникающим в связи с их работой в Обществе, обязаны:
- (а) руководствоваться интересами Общества;
 - (б) избегать любых ситуаций, которые являются или могут являться конфликтом интересов;
 - (в) действовать таким образом, чтобы личные интересы, родственные связи, дружеские отношения, персональные симпатии и антипатии не влияли на объективность и беспристрастность принимаемых в связи с работой в Обществе управленческих и бизнес-решений;
 - (г) незамедлительно письменно информировать своего непосредственного руководителя о возникновении у них потенциального или действительного конфликта интересов с Обществом и оказывать содействие в урегулировании конфликта интересов;
 - (д) нести ответственность за:
 - несоблюдение или ненадлежащее соблюдение интересов Общества в ситуации конфликта интересов;
 - сокрытие от Общества наличия конфликта интересов;
 - непринятие мер или отказ от осуществления действий по предотвращению и/или урегулированию конфликта интересов.
- 6.6.8. Должностные лица непосредственного подчинения генеральному директору Общества обязаны ежегодно заполнять и подписывать Декларацию по «Этике и конфликту интересов» (см. Приложение) и направлять ее АУ для дальнейшего анализа.
- 6.6.9. Если в любой момент времени работник Общества обоснованно полагает, что у него есть или может возникнуть конфликт интересов, то такой работник обязан незамедлительно направить в АУ заполненную и подписанную им Декларацию по «Этике и конфликту интересов» (по форме Приложения к настоящему Кодексу Этики) и в дальнейшем оказывать содействие для оперативного урегулирования конфликта интересов в соответствии с рекомендациями и требованиями Общества и законодательства Российской Федерации.
- 6.6.10. Работнику Общества, у которого имеется конфликт интересов, до урегулирования такого конфликта интересов рекомендуется воздерживаться от принятия единоличных решений и от участия в голосовании при принятии коллегиальных решений по вопросам деятельности Общества, связанным с источником указанного конфликта интересов. До

урегулирования конфликта интересов решения по вопросам деятельности Общества, связанным с источником указанного конфликта интересов (например, заключение сделок, выбор поставщиков, ведение переговоров и т.д.), принимаются иным лицом или коллегиальным органом Общества, наделенным соответствующими полномочиями внутренними документами Общества. Разрешение указанного конфликта интересов происходит в обычном порядке, как это оговорено в пунктах 4.7. – 4.8. настоящего Кодекса. Финальное решение о разрешении конфликта принимается генеральным директором Общества.

6.6.11. Если какой-либо работник Общества сомневается в правильности своей оценки наличия или отсутствия у него конфликта интересов, либо в том, каким образом следует осуществлять такую оценку, то он обязан незамедлительно обратиться за разъяснениями в АУ.

6.7. Соразмерность представительских расходов и деловых подарков

6.7.1. Подарки и представительские расходы, в том числе на деловое гостеприимство, которые работники от имени Общества могут предоставлять другим лицам и организациям, либо которые работники, в связи с их работой в Обществе могут получать от других лиц и организаций, должны соответствовать совокупности всех указанных ниже критериев:

(а) быть прямо связаны с законными целями деятельности Общества, например, с презентацией или завершением бизнес-проектов, успешным исполнением контрактов, либо с общепринятыми праздниками, такими как Рождество и Новый год, Международный женский день, памятные даты, юбилеи;

(б) быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши;

(в) не представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие, бездействие, попустительство, покровительство, предоставление прав, принятие определенного решения о сделке, соглашении, лицензии, разрешении и т.п. или попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;

(г) не создавать репутационного риска для Общества, работников Общества и иных лиц в случае раскрытия информации о подарках или представительских расходах;

(д) не противоречить принципам и требованиям настоящего Кодекса Этики, другим внутренним документам Общества и нормам применимого законодательства.

Как это реализовано в Обществе

6.7.2. Административное управление доводит до сведения (под роспись) всех работников Общества положения Кодекса Этики и других локальных актов, в том числе определение того, что является приемлемым и неприемлемым в части деловых подарков и оказания делового гостеприимства, а также способы информирования о нарушениях ключевых принципов, касающихся деловых подарков и представительских мероприятий.

6.7.3. Не допускается получение подарков, а также дарение подарков от имени Общества, её работников и представителей третьим лицам в виде денежных средств, наличных или безналичных, в любой валюте.

6.7.4. Деловые подарки от Общества или ее руководителей и/или работников за счет Общества для представителей органов власти и государственных служащих любых стран мира, а также представительские и иные связанные расходы при взаимодействии с представителями органов власти и государственными или муниципальными служащими любых стран мира, допускаются только в случаях и в пределах, предусмотренных законодательством Российской Федерации, применимыми нормами иностранного законодательства и внутренними нормативными документами Общества.

Обязанности работников Общества

- 6.7.5. Своевременно сообщать по каналам Программы оповещения о недостатках «ЕДИНАЯ ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ» о несоблюдении ключевых принципов, касающихся деловых подарков и представительских мероприятий.
- 6.7.6. В случае возникновения сомнений в уместности делового подарка, проведения/посещения развлекательного/представительского мероприятия или делового гостеприимства работники Общества должны обращаться за консультацией к своему непосредственному руководителю или в АУ.

6.8. Защита конфиденциальной информации

- 6.8.1. Работники, имеющие доступ к конфиденциальной информации Общества, персональным данным сотрудников, должны использовать такую информацию только в связи с исполнением своих должностных обязанностей и вправе сообщать ее другим работникам Общества, контрагентам или иным лицам только по принципу служебной необходимости, и при соблюдении определенных правил, ограничений и условий, указанных в нормативных документах Общества.
- 6.8.2. Все работники Общества обязаны не разглашать, не комментировать в СМИ и не передавать такую информацию (в том числе, после прекращения трудовых отношений с Обществом) каким-либо компаниям и лицам (включая родственников), кроме случаев, когда ее раскрытие, комментирование или передача санкционированы органами управления и внутренними документами Общества или требуются в силу закона.

Как это реализовано в Обществе

- 6.8.3. Подробная информация о политике Общества в области защиты информации приведена во внутренних нормативных документах Общества.

Обязанности работников Общества

- 6.8.4. Работники Общества обязаны хранить в тайне любую конфиденциальную информацию, не разглашать ее содержание как на протяжении всего срока работы в Обществе, так и после увольнения. Работники имеют право раскрывать конфиденциальную информацию только с предварительного разрешения руководства или в установленном внутренними документами Общества порядке.

6.9. Использование имущества Общества

- 6.9.1. Работники обязаны бережно относиться к имуществу и активам Общества и обеспечивать их эффективное использование в законных деловых целях, предотвращая кражи, порчу, растрату, небрежное отношение, применение в незаконных или неэтичных целях, минимизируя риск возможных убытков и ущерба деловой репутации Общества.
- 6.9.2. К имуществу и активам Общества относятся материальные активы, денежные средства, права на объекты интеллектуальной собственности, «ноу-хау», данные о бизнес-процессах, сетевые ресурсы, а также письменная корреспонденция и сведения, передаваемые и принимаемые по электронной почте и другим системам связи Общества или хранящиеся в них.

Как это реализовано в Обществе

- 6.9.3. В Обществе внутренними нормативными документами описаны требования к использованию и обеспечению сохранности имущества, в том числе:
- (а) личная ответственность работников Общества за обеспечение сохранности имущества Общества, которое они получили в пользование, и необходимость информирования обо всех случаях ненадлежащего обращения с имуществом Общества со стороны других лиц (Программа оповещения о недостатках «ЕДИНАЯ ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ»);

(б) защита денежных средств Общества от неправомерного использования, утраты, мошенничества и кражи.

6.9.4. Отдел Внутреннего Контроля и Аудита ОАО «НИИМЭ и Микрон» проводит периодические проверки использования имущества и активов Общества на предмет соответствия заявленным целям и нормам настоящего Кодекса Этики и других внутренних документов Общества.

Обязанности работник Общества

6.9.5. Каждый работник Общества несет ответственность за сохранность и надлежащее использование имущества и активов Общества.

7. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ ОПОВЕЩЕНИЯ О НЕДОСТАТКАХ «ЕДИНАЯ ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ»

7.1. Для борьбы с возможными злоупотреблениями, мошенничеством, коррупционными действиями, упущениями и недостатками в Общества организована Программа оповещения о недостатках «ЕДИНАЯ ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ».

7.2. При появлении у кого-либо из работников Общества сомнений в этичности или правомерности своих действий, а также действий, бездействия или предложений других работников, контрагентов или иных лиц, которые взаимодействуют с Обществом, они могут сообщить об этом (в т.ч. анонимно) на «ЕДИНУЮ ГОРЯЧУЮ ЛИНИЮ» Общества в т.ч.:

7.2.1. Отправив эл. письмо на электронный почтовый ящик: conf@mikron.ru, report@oaorti.ru.

7.2.2. Оставив сообщение на автоответчик по телефону + 7 (495) 229-55-75.

7.2.3. Отправив письмо по почте или курьером по адресу: 124460, Российская Федерация, г. Москва, Зеленоград, 1-й Западный проезд, дом 12, стр. 1, адресованное непосредственно Директору по Внутреннему Контролю, Аудиту и Рискам (ДВКАиР) ОАО «НИИМЭ и Микрон» с пометкой «ЛИЧНО – «Сотрудники предупреждают!»;

7.3. Ни один работник не будет подвергнут санкциям, если он сообщил о действительных или предполагаемых фактах несоблюдения Кодекса Этики или иных нарушениях.

8. ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ

8.1. При изменении

(а) требований российского и зарубежного законодательства или

(б) применимых норм международного права,

(в) лучших практик,

(г) интересов Общества или ее акционеров, инвесторов, партнеров, кредиторов, а также

(д) при выявлении недостаточно эффективных положений настоящего Кодекса Этики и в иных случаях, Совет директоров может вносить в Кодекс Этики изменения и дополнения, которые не должны искажать высокие стандарты ведения бизнеса Общества.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ (НЕНАДЛЕЖАЩЕЕ ИСПОЛНЕНИЕ) КОДЕКСА ЭТИКИ

9.1. Работники, независимо от занимаемой должности, могут нести персональную ответственность за несоблюдение принципов и требований настоящего Кодекса Этики, а также за действия (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающих эти принципы и требования с их ведома, либо попустительства.

- 9.2. В случае необходимости, вопрос о нарушении работником Общества настоящего Кодекса Этики и его ответственности может быть вынесен на рассмотрение генеральным директором Общества.
- 9.3. Лица, совершившие или допустившие действия (бездействие), нарушающие требования настоящего Кодекса Этики, при наличии оснований, могут быть привлечены (в зависимости от обстоятельств и характера нарушения) к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности, в том числе, по инициативе Общества.

10. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

- 10.1. Кодекс Этики не является исчерпывающим сводом правил и не может предусматривать рекомендации для всех возможных ситуаций, с которыми работники могут столкнуться в ходе исполнения своих должностных обязанностей и ведения бизнеса Общества.
- 10.2. При необходимости принять неоднозначное деловое решение в ситуации, прямо не предусмотренной Кодексом Этики, каждый работник обязан задать себе следующие вопросы:
- 10.2.1. Это законно?
- 10.2.2. Это честно и справедливо?
- 10.2.3. Отвечает ли это интересам Общества?
- 10.2.4. Соответствует ли это этическим принципам и ценностям Общества?
- 10.2.5. Повлияет ли это негативно на репутацию Общества как компании с высоким уровнем деловой этики?
- 10.2.6. Имею ли я полномочия?
- 10.2.7. Будут ли мои действия хорошим примером для других сотрудников Общества?
- 10.2.8. Буду ли я чувствовать себя комфортно, если о моих действиях узнают акционеры и руководство Общества или соответствующая информация будет опубликована в СМИ?
- 10.3. Если ответ на любой из этих вопросов - отрицательный, или у Вас возникнут вопросы в связи с трактовкой или применением Кодекса Этики, то следует без промедления обсудить ситуацию с непосредственным руководителем, или обратиться в Административное управление Общества.

Приложение
к Кодексу Этики
ОАО НИИТМ

ДЕКЛАРАЦИЯ ПО «ЭТИКЕ И КОНФЛИКТУ ИНТЕРЕСОВ» ЗА _____ ГОД

Кодекс Этики ОАО НИИТМ устанавливает ключевые нормы, правила, требования и принципы, которым должно соответствовать поведение всех работников Общества.

Работники ОАО НИИТМ обязаны:

- (i) при приеме на работу в Общество,
- (ii) при возникновении конфликта(-ов) интересов в течение года, а также
- (iii) в рамках ежегодной этической аттестации

сообщать о соблюдении Кодекса Этики, в том числе о возможном наличии или отсутствии у работника фактического или потенциального конфликта интересов или факторов и обстоятельств, которые могут свидетельствовать о наличии конфликта интересов или способствовать его возникновению.

Вам необходимо ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить «да» или «нет» на каждый из вопросов. Ответ «да» необязательно означает наличие конфликта интересов или нарушений, но выявляет вопрос, требующий дальнейшего обсуждения и рассмотрения вышестоящим руководством.

Просьба дать разъяснения ко всем ответам «да» в поле, отведенном в конце формы.

Заполненную Декларацию по «Этике и конфликту интересов» необходимо направить в Административное управление Общества для анализа. Если у Вас возникнут какие-либо вопросы, просьба обращаться в АУ.

РАЗДЕЛ 1

Вопрос 1: Вы, Ваши близкие родственники¹ или лица, действующие в Ваших интересах, совершали:

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • сделки в течение 12-ти предыдущих месяцев, кроме сделок в связи с трудовыми отношениями, мотивации, и сделок, совершаемых в ходе обычной хозяйственной деятельности с Обществом? | |
|--|--|

Вопрос 2: Вы, Ваши близкие родственники или лица, действующие в Ваших интересах, владеете акциями или долями, участвуете в деятельности или имеете интересы в компании, которая:

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • имеет действующий договор с ОАО НИИТМ или ведет переговоры о заключении договора? | |
| <ul style="list-style-type: none"> • является конкурентом ОАО НИИТМ? | |
| <ul style="list-style-type: none"> • является стороной в крупном судебном или арбитражном споре с ОАО НИИТМ? | |

Вопрос 3: Вы, Ваши близкие родственники или лица, действующие в Ваших интересах, являетесь членом Совета директоров, Правления, генеральным директором, работником, консультантом, представителем или доверенным лицом в компании, которая:

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • имеет действующий договор с ОАО НИИТМ или ведет переговоры о заключении договора? | |
| <ul style="list-style-type: none"> • является конкурентом ОАО НИИТМ? | |
| <ul style="list-style-type: none"> • является стороной в крупном судебном или арбитражном споре с ОАО НИИТМ? | |

Вопрос 4: Вы, Ваши близкие родственники или лица, действующие в Ваших интересах, получали в период Вашей работы в ОАО НИИТМ деньги / имущество / услуги / скидки и т.п., от компании которая:

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • имеет действующий договор с ОАО НИИТМ или ведет переговоры о заключении договора? | |
| <ul style="list-style-type: none"> • является конкурентом ОАО НИИТМ? | |
| <ul style="list-style-type: none"> • является стороной в крупном судебном или арбитражном споре с ОАО НИИТМ? | |

Вопрос 5: Вы, Ваши близкие родственники или лица, действующие в Ваших интересах, производили (санкционировали) в период Вашей работы в ОАО НИИТМ платежи, которые:

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • могут быть квалифицированы, как влияющие незаконным или неэтичным образом на (а) сделку между ОАО НИИТМ с одной стороны и ее контрагентом(-ами) с другой стороны, или (б) на принятие решений органами власти в интересах ОАО НИИТМ? | |
|--|--|

¹ «Близкие родственники» - Под близкими родственниками понимаются родители, супруг(а), дети, полнородные и неполнородные братья и сестры, усыновители и усыновленные.

Вопрос 6: Вы, Ваши близкие родственники или лица, действующие в Ваших интересах, в период Вашей работы в ОАО НИИТМ принимали решение о заключении, отвечали за исполнение, утверждали платежные документы, отвечали за приемку товаров / работ / услуг:

по сделке ОАО НИИТМ с контрагентом, в котором Вы, Ваши близкие родственники или лица, действующие в Ваших интересах, имели акционерный, финансовый или другой интерес?	
--	--

Вопрос 7: Вы раскрывали (передавали) какому-либо лицу иначе чем в рамках надлежащего исполнения Ваших должностных обязанностей в ОАО НИИТМ:

<ul style="list-style-type: none"> • конфиденциальную или инсайдерскую информацию о ОАО НИИТМ, которая стала Вам известна в период Вашей работы ОАО НИИТМ? 	
---	--

Вопрос 8: Совершали ли Вы ли сделки с ценными бумагами ОАО НИИТМ:

<ul style="list-style-type: none"> • на основе инсайдерской информации? 	
<ul style="list-style-type: none"> • в период моратория? 	

Вопрос 9: Вы участвуете в какой-либо коммерческой/трудовой деятельности вне ОАО НИИТМ:

<ul style="list-style-type: none"> • которая влечет использование Вами активов, ресурсов и/или информации ОАО НИИТМ или осуществляется Вами в Ваше рабочее время в ОАО НИИТМ? 	
--	--

Вопрос 10: У Вас есть близкие родственники, которые:

<ul style="list-style-type: none"> • работают в ОАО НИИТМ? 	
<ul style="list-style-type: none"> • работают в Вашем прямом или косвенном подчинении в ОАО НИИТМ? 	
<ul style="list-style-type: none"> • получали от Вас протекцию для приема на работу в ОАО НИИТМ, повышения в должности, увеличения заработной платы, выплаты премий, неприменения взысканий и т.п.? 	

Вопрос 11: Нарушали ли Вы требования:

<ul style="list-style-type: none"> • по получению, дарению и оформлению деловых подарков, указанные в Кодексе Этики ОАО НИИТМ и иных внутренних документах ОАО НИИТМ? 	
--	--

Вопрос 12: Считаете ли Вы, что на дату заполнения настоящей анкеты:

<ul style="list-style-type: none"> • у Вас есть конфликт интересов с ОАО НИИТМ, обстоятельства, которые могут создать впечатление, что Вы действуете под влиянием конфликта интересов? 	
---	--

Если Вы ответили на какой-либо вопрос(-ы) «ДА», то это не обязательно означает, что у Вас существует конфликт интересов с Обществом, но в этом случае Вы должны предоставить более подробное описание ситуации, заполнив поле ниже. При наличии у Вас вопросов, Вы можете обращаться к своему непосредственному руководителю или в Административное управление Общества.

Подписывая эту анкету, я подтверждаю, что она заполнена мною лично, добровольно и предоставленные мной сведения, являются актуальными, точными, полными и достоверными, а также выражаю согласие на обработку моих персональных данных², содержащихся в этой анкете.

ФИО работника	Должность работника	Дата работника	Подпись работника

² Персональные данные, содержащиеся в настоящей анкете и полученные непосредственно от субъекта персональных данных, обрабатываются ОАО НИИТМ, расположенным по адресу, 124460, Российская Федерация, г. Москва, г. Зеленоград, Панфиловский проспект, д. 10, с целью обеспечения законных интересов ОАО НИИТМ при возникновении возможных противоречий между ними и личными интересами субъекта персональных данных при исполнении трудовых или иных обязанностей. Обработка персональных данных осуществляется с использованием средств автоматизации (и/или без их использования) путем сбора, систематизации, накопления, хранения, уточнения (обновления, изменения), использования, блокирования, обезличивания и уничтожения.

РАЗДЕЛ 2

Заключение по Декларации по «Этике и конфликту интересов»

По результатам анализа Декларации по «Этике и конфликту интересов»:

1. Конфликт интересов не выявлен	
2. Ситуация (обстоятельства или взаимоотношения), которая, по мнению декларировавшего их работника, создает или может создать конфликт с интересами ОАО НИИТМ, как конфликт интересов не рассматривается или не требует реагирования	
3. Конфликт интересов выявлен, требуются меры дальнейшего реагирования	

Рекомендации для генерального директора ОАО НИИТМ:

3.1. Отстранить – постоянно или временно, добровольно или на усмотрение ОАО НИИТМ – сотрудника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов [указать, какие вопросы]	
3.2. Пересмотреть круг обязанностей и трудовых функций работника [указать каких]	
3.3. Временно отстранить работника от должности, которая приводит к возникновению конфликта интересов между его/ее должностными обязанностями и частными интересами	
3.4. Перевести работника на должность, предусматривающую выполнение служебных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов	
3.5. Ходатайствовать о возможности увольнения работника по инициативе _____ за дисциплинарные проступки при наличии оснований, предусмотренных действующим законодательством	
3.6. Иное	

Заключение:

4. Направить рекомендации генеральному директору ОАО НИИТМ	
--	--

ФИО работника АУ	Должность работника	Дата заполнения